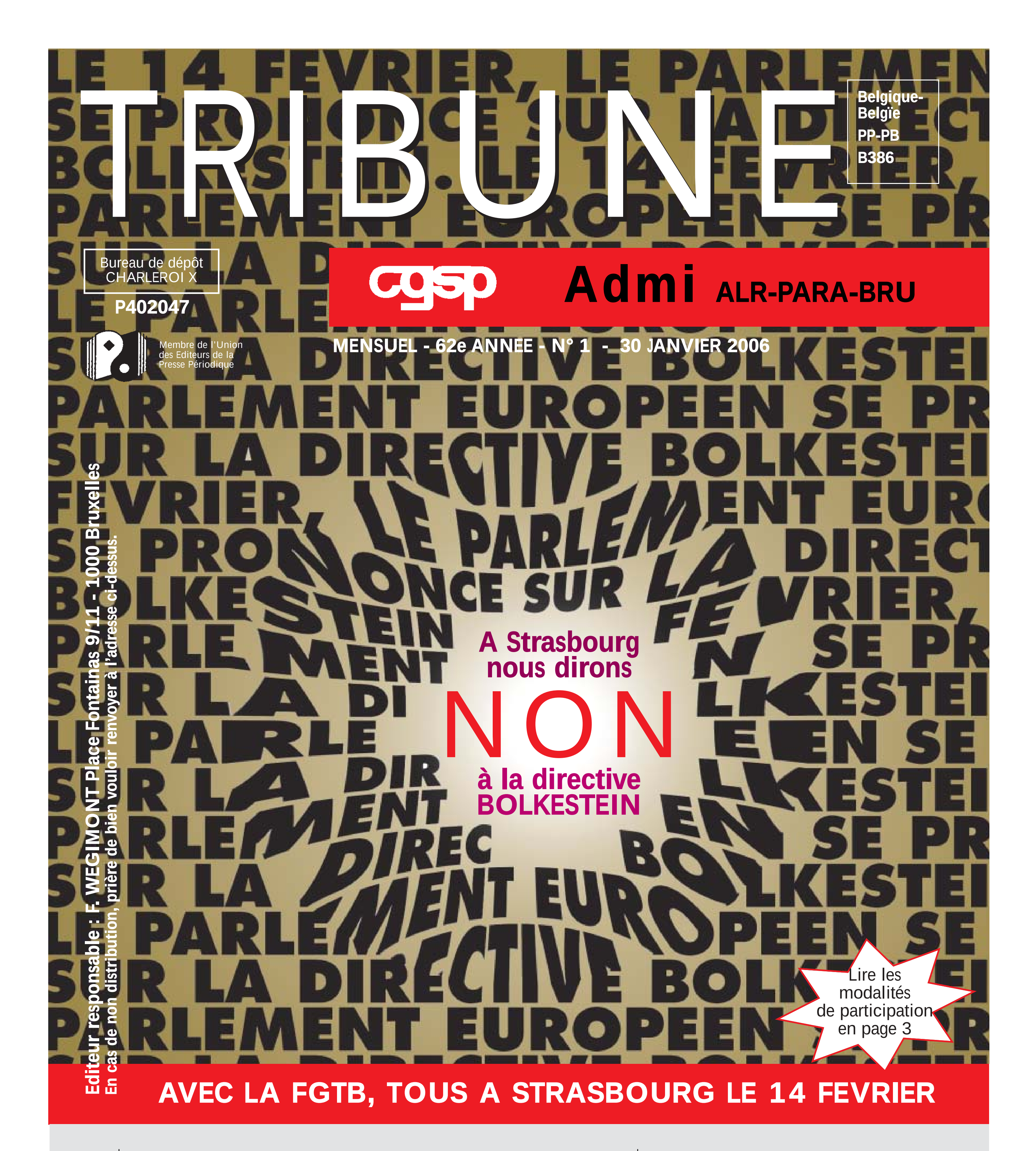

TRIBUNE
Belgique-
Belgïe
PP-PB
B386
Bureau de dépôt
CHARLEROI X
P402047
cgsp
Admi ALR-PARA-BRU
Membre de l'Union
des Editeurs de la
Presse Périodique
MENSUEL - 62e ANNEE - N° 1 - 30 JANVIER 2006
A Strasbourg
nous dirons
NON
à la directive
BOLKESTEIN
Lire les
modalités
de participation
en page 3
Editeur responsable : F. WEGIMONT Place Fontainas 9/11 - 1000 Bruxelles
En cas de non distribution, prière de bien vouloir renvoyer à l'adresse ci-dessus.
AVEC LA FGTB, TOUS A STRASBOURG LE 14 FEVRIER



Femme et Présidente? NORMAL

Le ton est pétillant, la voix grave et passionnée. ***Anne-Marie Perret***[*]*, maintenant Présidente de la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics sourit. Cette réflexion, elle l'a entendue maintes fois déjà : "Vous présidez cette importante fédération, en tant que femme vous devez être fière". Elle répond alors très calmement : "Ce secteur de la Fonction publique européenne représente 8 millions de travailleurs et la composante féminine y est majoritaire. Il est donc normal que ce soit une femme qui représente ces travailleurs".*

Anne-Marie Perret était en visite chez nous il y a quelques jours. Nous en avons profité pour lui demander les grandes lignes de son action future. Tout un programme qui est en parfaite adéquation avec nos objectifs comme vous allez le voir.
"Mon premier défi", dit Anne-Marie Perret, "c'est de faire refonctionner l'ascenseur social. La Fonction publique a toujours été un facteur de cohésion sociale. Ces dernières années, l'ascenseur ne monte plus. La Fonction publique devient synonyme de temps partiels et de contrats précaires. Cela ne peut plus durer. Il faut huiler à nouveau les rouages pour que l'ascenseur s'élève à nouveau. Il faut permettre aux travailleurs de ces administrations de vivre décemment, sans soucis."
"Et le combat sur ce sujet au niveau européen est primordial", poursuit notre camarade. "Il y a véritablement une force syndicale européenne. Le meilleur exemple est celui des dockers européens. Ils ont réussi à faire plier les parlementaires. Des parlementaires qui finalement n'ont pas signé le projet de la commission qui mettait en péril le travail de nos dockers.

Notre premier combat sera contre la directive Bolkestein. Nous avons rendez-vous le 14 février à Strasbourg pour une grande manifestation. Un jour qui n'est évidemment pas choisi au hasard. C'est en effet le lendemain qu'a lieu la première lecture de la directive devant le Parlement. J'en suis persuadée, nous arriverons, nous aussi à faire plier les parlementaires."
Et Anne-Marie Perret de terminer en lançant un appel aux syndicalistes de tous pays : "le plus important maintenant est que vous, vous qui vous battez au niveau local, régional ou national, vous croyiez en nous, que vous ne mésestimiez pas le niveau européen. Ensemble, nous pouvons réaliser de grandes choses."

Vous l'avez compris, Anne-Marie Perret est une femme de tête qui nous défendra parfaitement au niveau européen. Et nous pouvons lui assurer que nous serons aussi toujours derrière elle.

Liliane Lemauvais,
Secrétaire générale.

[*]**Présentation plus personnelle, par ailleurs, dans ce numéro.**

Du permis de conduire au syndicat *en chantant...*



C'est ainsi qu'on pourrait commencer la rétrospective de la carrière de notre amie Anne-Marie Perret.
Elle a en effet débuté sa carrière comme examinatrice du permis de conduire et s'est bien vite investie dans le mouvement syndical.
Elle a été très tôt remarquée, tant pour ses qualités humaines que pour la connaissance des langues étrangères. Elle a œuvré comme assistante au secteur international de FO dans bien des contrées éloignées dont l'Amérique du sud et a développé ainsi un tissu relationnel important.
Notre Ami, malheureusement trop tôt disparu, Christian Courant, ayant accepté un poste au Conseil économique de France, Anne-Marie a repris au pied levé avec brio le mandat FGF/FO et en peu de temps, a été reconnue comme un des éléments moteur du comité permanent "administration nationale".
Elle a également été élue par ses pairs comme vice-présidente de l'exécutif de la FSESP. Le départ d'Anna Salfi (Italie - CGIL) lui permet d'accéder ainsi à la présidence de la FSESP, car c'est à l'unanimité des membres qu'elle a été élue à ce poste.
Il faut ajouter de plus, qu'Anne-Marie développe bien des talents et pour ceux qui passent par Paris, un samedi, poussez une pointe rive gauche, au club des poètes (30, rue de Bourgogne 75007 Paris). Vous y entendrez, peut-être, une Camarade aux jolis accents espagnols, italiens, portugais, anglais ou français, s'accompagnant à la guitare, chanter avec sensibilité mais aussi avec force et vigueur des textes poétiques ou de combat, parfois créés et mis en musique par elle.

❖ ❖ ❖

Personnel des établissements publics de soins

En mars 2005 les organisations syndicales concluaient un accord avec le Ministre des Affaires Sociales en faveur du personnel des services publics de soins (Hôpitaux MR - MRS, ...).

Comme d'habitude dans les pouvoirs locaux, les dispositions de cet accord doivent être négociées dans chaque institution et les responsables politiques de ces institutions n'acceptent de négocier qu'à la condition que les dispositions prévoyant **le financement** de ces mesures par le fédéral soient concrétisées via des arrêtés royaux et des circulaires du ministre.

Cela ne devrait être qu'une formalité administrative rapide et en

tout cas pas une renégociation de l'accord; mais un an plus tard ces documents ne sont pas encore **complètement** rédigés et les négociations sur le terrain ne peuvent débuter sereinement.

Le Ministre Demotte est en fait incapable de respecter tous les termes de l'accord, des circulaires sortent en effet, mais ne sont pas complètes, certaines mesures sont ignorées (comme les jours de congés supplémentaires pour le personnel qui n'est pas concerné par les réductions du temps de travail en fin de carrière, pour n'en citer qu'une). Il opère également des marches arrière inadmissibles quant au **contrôle syndical** sur les moyens financiers dégagés pour cet accord et qui doivent impérativement être **consacrés** à l'application de **tout** accord en faveur de tout le personnel.

De plus, l'augmentation de l'emploi, diminuant la charge de travail au chevet du malade, n'est prévue qu'en toute fin de période 2009-2010.

Pour toutes ces raisons et aussi parce que jamais jusqu'à présent nous n'avions constaté une telle "désinvolture" dans le chef d'un ministre dans le respect de sa signature, le personnel de soins des institutions hospitalières, des MR et MRS du pays et à l'appel des 3 organisations syndicales a manifesté son mécontentement et son extrême lassitude le 26 janvier à Bruxelles.





Lettre en Front Commun, CGSP, CSC - Services Publics, SLFP adressée à Monsieur Rudy DEMOTTE, Ministre de la Santé et des Affaires sociales en date du 12 janvier 2006.

Monsieur le Ministre,

Concerne : exécution de l'accord non marchand public.

L'énergie que nous avons mise en œuvre dans ce dossier est incommensurable.

A ce jour, notre investissement syndical n'a donné aucun résultat alors que l'accord concerné à fait l'objet d'une signature au mois de mars 2005.

Les affiliés et les travailleurs du secteur attendent toujours de pouvoir bénéficier des avantages convenus, auxquels ils ont pourtant pleinement droit aujourd'hui.

Les agents des services publics sont réellement discriminés, vu que les travailleurs du secteur privé bénéficient déjà concrètement de l'accord.

Votre Cabinet en est clairement la cause.

Il est grand temps que vous preniez la pleine mesure de votre responsabilité en la matière.

Nous n'avions, jusqu'à présent, jamais été les témoins privilégiés du peu d'importance de la signature d'un Ministre.

Devant cette inertie et mauvaise volonté persistante, des actions seront organisées en janvier, en Front commun, nos exigences étant :

- Le respect du secteur **public** (l'accord privé est déjà en route) ;
- L'application immédiate de l'accord conclu en **mars 2005** ;
- La mise à disposition **dès janvier** des moyens financiers ;
- L'effet rétroactif pour les mesures qui devaient prendre effet dès octobre 2005 ;
- Le maintien de la garantie de contrôle syndical tant sur l'application des mesures que sur les moyens financiers prévus à cet égard.

Pour le Front commun réuni ce jour,

Jean-Pierre Knaepenbergh,
Secrétaire fédéral CGSP.



DES NOUVELLES DE L'OFFICE NATIONAL DES PENSIONS

Le point de la situation à l'ONP



Bernard Cuvelier assume le mandat de Président du Comité régional wallon de l'ONP et est Directeur régional du bureau de l'ONP à Mons

COMMENT SE PRÉSENTE L'ONP À L'HEURE ACTUELLE ?

L'ONP compte à l'heure actuelle 2.298 agents dont 456 contractuels et est en pleine mutation.

L'outil informatique a été très développé, ce qui se comprend si l'on ne veut pas être dépassé par le privé qui (si l'on écoute les déclarations du président de la FEB) ne désire qu'une chose : reprendre à son compte les tâches que nous assurons.

Cette automatisation de plus en plus poussée crée un stress réel auprès des agents qui doivent sans cesse modifier leur façon de travailler. De plus, ils ont l'impression que c'est l'ordinateur qui dirige leur travail et non l'inverse. Et cela se double de la nécessité d'une formation continue qui, heureusement, est donnée par un service de formation interne compétent et efficace.

DES TENSIONS ET DES CONTRADICTIONS

Oui, car pour les bureaux régionaux où se situent l'essentiel des services d'attribution, ce stress se double d'une peur pour l'avenir... Peur amplifiée par des contradictions dans les propos rassurants de notre direction. D'un côté, elle estime que le temps gagné par l'informatisation permettra d'accentuer la communication et l'information auprès des demandeurs et permettra de conserver notre personnel. D'un autre côté, elle crée par exemple dans le même temps un service info centralisé...

Autre exemple, en 2006 toute personne âgée de 55 ans recevra une estimation du montant de sa pension à 65 ans. Pour ce faire, du personnel de l'administration centrale a été rapidement formé; il n'aura que la possibilité d'appliquer un programme automatisé d'attribution ... ce qui générera sans doute beaucoup de questions de la part du futur pensionné. Pourquoi ne pas avoir confié cette tâche aux techniciens chevronnés des bureaux régionaux qui auraient pu instruire un véritable pré-dossier et ont en outre l'énorme avantage d'être situés géographiquement près de l'utilisateur ?

Un autre projet étudie la possibilité d'augmenter le nombre de permanences dans nos communes et la création de bus info équipés de matériel informatique permettant d'assurer au pensionné le même service qu'un bureau régional.

LA SOURCE DU PROBLÈME ?

Le malaise provient, je crois, d'un manque d'information claire sur l'avenir de notre organisme, problème d'ailleurs relevé par les groupes ayant participé au CAF à l'ONP. Et cela laisse la part belle aux bruits de couloirs, dont le dernier et non le moindre serait une diminution du nombre du personnel.

ET AU NIVEAU SYNDICAL ?

Au niveau syndical, l'on ne peut que regretter que notre point de rencontre avec l'administration, le comité de concertation de base, ne soit plus, comme c'est le cas dans de nombreux organismes, qu'un endroit où nous recevons une information mais où nous ne pouvons plus négocier réellement.

❖ ❖ ❖





Le secteur Admi manifeste ce 15 décembre 2005 face à l'Elysette

et il n'était pas seul !





Manifestation du 15/12/2005 face à ***l'Elysette à Namur***

Pour la première fois, en front commun et avec les camarades du secteur Ministères, une concentration de quelques dizaines de militants de l'ensemble de la fonction publique wallonne (institutions, pouvoirs locaux et ministères wallons) sont venus rappeler aux responsables politiques leurs devoirs d'employeur wallon. En effet le discours du tout au privé et du tout à l'économique nous inquiète ainsi que les travailleurs des services publics.

L'objectif des mandataires publics serait-il d'assumer l'entière responsabilité de la relance économique ? Ne vaudrait-il pas mieux organiser efficacement les services dont la population a le plus grand besoin ? La vérité, comme souvent, se trouve dans l'équilibre qu'ils doivent trouver entre ces deux objectifs.

En fait, c'est sans ambages que nous sommes allés dire au Ministre Président Elio Di Rupo et au Ministre de la fonction Publique Philippe Courard notre refus de voir les travailleurs des services publics sacrifiés sur l'autel du plan Marschall. Nous leur avons rappelé nos cahiers de revendications. Ils nous ont paraît-il reçu 5 sur 5. Nous en jugerons à l'issue des négociations sectorielles.

Par ailleurs, nous remercions tout spécialement le père Noël pour sa sympathique visite lors de cette rencontre.

Le contrat est rempli MAIS LES CAISSES SONT VIDES...

VIDES VIDES

A l'Office national de l'Emploi, le contrat d'administration est rempli mais les caisses sont (soi-disant) vides...

Le 15 décembre, en front commun syndical, les agents de l'ONEM ont fait grève et 700 ont manifesté devant le cabinet des Ministres de l'Emploi et du Budget. Une délégation a été reçue, pour poser des revendications claires et précises.

Ce qui veut dire : PAS D'ARGENT

- pour payer les 1200 agents qui exécutent un travail d'un niveau supérieur au leur ;
- pour les nouvelles carrières Copernic (principalement au niveau D) ;
- pour la prime Copernic (la prime de compétence) ;
- pour l'ancienneté ;
- pour des engagements supplémentaires ;
- pour les "sanctions positives"(*) annoncées dans le contrat d'administration ;
- depuis 2002

(*)nb : sanctions positives = une rémunération supplémentaire pour l'ensemble du personnel accordée si les normes, délais et objectifs du contrat d'administration sont respectés et atteints. A l'ONEM, ils sont tous réalisés mais sans le moindre cent en contrepartie ... depuis 2002.

Les 5400 membres du personnel de l'ONEM ne veulent absolument pas faire les frais des économies imposées lors du conclave budgétaire d'octobre. Ils se sentent menacés et n'accepteront pas le moindre licenciement.

Le contrat d'administration signé entre l'Etat fédéral et l'Office tourne au marché de dupes. L'organisme a rempli au mieux tous ses engagements, l'Etat de son côté ignore les siens. Le nouveau plan du personnel valorise le travail effectué, mais 9 millions d'euros nécessaires à son exécution ont été refusés.

Les mains VIDES

En réponse aux revendications du front commun, le Ministre de l'Emploi affirme que sa collègue du Budget (F. Vanden Bossche, précédente Ministre de l'Emploi, aux promesses jamais tenues...) ne rouvrira pas les cordons de la bourse et que les 9 millions d'euros manquants ne seront certainement pas accordés.



Manifestation du 15/12/2005 devant le Cabinet des Ministres de l'Emploi et du Budget

Il précise toutefois que l'ONEM est autonome dans sa gestion. L'Administrateur général a reçu une enveloppe de 251,218 milliards d'euros. D'accord, il manque 9 millions sur le total demandé. Mais avec ces 251,218 milliards, que va faire Monsieur Karel Baeck ? Le Ministre s'engage à voir avec lui comment (mieux ?) affecter les sommes reçues de façon à tenir les promesses vis-à-vis du personnel et, surtout, éviter les licenciements.

Travaillez plus ET GAGNEZ MOINS !!!

C'est ce que semblent vouloir dire la direction de l'ONEM et le Comité de Gestion. Ils sont en effet très satisfaits des prestations du personnel et affirment qu'ils veulent les maintenir à l'avenir. Ben voyons !



Le nouveau contrat d'administration 2006-2008 augmente les normes de qualité. L'ONEM - par la signature de son Administrateur général - s'engage à faire (faire) mieux encore. Masochisme ou ambition ?

Ce nouveau contrat d'administration ne pourra être réalisé sans un financement correct, par l'autorité, du plan du personnel.

Donc, ASSEZ de belles et fausses promesses
Les 9 millions d'euros amputés du budget de l'ONEM hypothèquent le fonctionnement de l'organisme et mettent la pression sur l'emploi.

Les agents exigent du respect et une juste rémunération. Ils exigent aussi une gestion honnête par l'autorité politique, qui doit respecter ses promesses et surtout ses obligations.

Le personnel est démotivé. Si l'argent nécessaire n'arrive pas, des actions plus dures suivront.

Et les camarades des autres parastataux sociaux, frappés du même mal, nous soutiennent et nous emboîtent le pas. N'oublions pas que les parastataux sociaux ont un rôle important à jouer dans la lutte contre la pauvreté : si les allocations (familiales, de chômage, les pensions...) ne sont plus versées à temps parce que les organismes sont en sous-effectif, les citoyens les plus démunis en seront une fois de plus les victimes immédiates !

❖ ❖ ❖

Le télétravail : MODE D'EMPLOI

(Extrait ECHO-FGTB - décembre 2005)

Le télétravail est un nouveau mode d'organisation du travail mis en avant comme permettant au travailleur de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale ainsi qu'une plus grande autonomie dans l'accomplissement de son travail.

L'objectif des travaux menés au CNT était de mettre en œuvre au niveau belge l'accord-cadre conclu en 2002 par les partenaires sociaux européens sur le télétravail.

Les caractéristiques essentielles du système mis en place sont l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les travailleurs occupés dans les locaux de l'entreprise et le caractère volontaire du télétravail.

Voici un condensé des dispositions de la CCT 85 approuvée ce 9 novembre 2005 (voir site www.cnt-nar.be) :

***Définition** : le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnel.*

La CCT ne vise donc pas toutes les catégories de télétravailleur comme ceux dont la mobilité fait partie intégrante des modalités d'exécution de leur contrat comme les délégués commerciaux, les techniciens-réparateurs...

Il s'agit uniquement du télétravail effectué à un endroit choisi par le travailleur (à domicile ou ailleurs).

▶ Le télétravail n'est pas un contrat de travail à part. Le télétravailleur reste un employé auquel toutes les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 s'appliquent.

▶ La décision de passer au télétravail est volontaire tant dans le chef du travailleur que de l'employeur, avec pour corollaire que si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste de travail, la décision de passer au télétravail est réversible par accord individuel et/ou collectif.

▶ Pour chaque télétravailleur, une convention écrite doit être établie au plus tard au moment du début de l'exécution. A défaut d'écrit : le travailleur a le droit de réintégrer les locaux de l'employeur.

▶ L'écrit doit mentionner

1°) la fréquence du télétravail ;
2°) les périodes pendant lesquelles le télétravailleur doit être joignable par son employeur et suivant quels moyens ;
3°) les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique ;
4°) les modalités de prise en charge par l'employeur des frais et des coûts du télétravail ;
5°) les conditions et modalités de retour au travail dans les locaux de l'employeur.

▶ Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que les travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur : conditions de travail, santé et sécurité, formation et possibilité de carrière au sein de l'entreprise, droits collectifs.

▶ Le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. La charge de travail et les critères de résultat sont équivalents à ceux des travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur.

▶ L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour éviter l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise.

▶ L'équipement nécessaire au télétravail est à charge de l'employeur.

▶ En cas de panne, le télétravailleur est tenu d'informer immédiatement l'employeur qui reste tenu de payer la rémunération convenue.

Ces principes, contenus dans la CCT 85, pourront être modalisés et précisés dans une CCT sectorielle ou par des accords individuels.

Il faut encore noter que la CCT 85 nécessite l'adaptation de la loi sur les contrats de travail, de la loi sur le bien-être et de la législation sur les accidents du travail.

Elle entrera donc en vigueur qu'à la même date que ces adaptations légales, et au plus tard le 1er juillet 2006.

Enfin, les CCT sectorielles ou d'entreprises existantes devront apporter une protection équivalente à celle offerte par la CCT 85, au plus tard un an après l'entrée en vigueur de la CCT.

Jean-François **Macours**